

Jugement du Tribunal du Travail.

Numéro du rôle: 1274/2010.

Audience publique du 18 mai 2010.

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit:

Dans la cause entre:

A, demeurant à x, partie demanderesse, comparant par Maître Stéphanie COLLMANN, en remplacement de Maître Charles UNSEN, avocats à Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée B s.à.r.l., établie et ayant son siège social à x, représentée par son gérant actuellement en fonctions, partie défenderesse, comparant par Maître Shirine AZIZI, avocat à Luxembourg.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 25 mai 2009, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 30 juin 2009. A cette audience l'affaire fut fixée pour plaidoiries à l'audience du 3 novembre 2009. Après plusieurs remises à la demande des mandataires des parties aux audiences des 2 novembre 2009 et 5 janvier 2010, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 4 mai 2010.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs explications.

Le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement qui suit:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 25 mai 2009, A, s'estimant abusivement licenciée, a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée B, devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, aux fins de l'entendre condamner au paiement des montants suivants:

indemnité compensatoire de préavis: 3.363,12€

préjudice matériel:	2.000,00€
préjudice moral:	1.500,00€
	<hr/>
	6.863,12€
indemnité de procédure:	1.000,00€

Suivant le dernier état de ses conclusions prises à l'audience publique, A chiffre à 1.584,06€ le préjudice matériel subi en raison des pertes de salaires pendant une période de référence de 6 mois.

A l'appui de sa demande, A, aux services de la société à responsabilité limitée B en qualité de vendeuse à partir du 17 novembre 2008 suivant deux contrats de travail successifs à durée déterminée des 17 novembre 2008 et 30 décembre 2008, expose qu'elle a été licenciée avec effet immédiat suivant courrier du 13 mars 2009 dans les termes suivants:

«Madame,

Par la présente, nous sommes au regret de porter à votre connaissance de votre licenciement avec effet immédiat.

Le motif invoqué est votre refus de travailler à l'ouverture du magasin après avoir tenu des propos insolents à l'égard de votre responsable, Monsieur C. Par ailleurs, nous avons appris qu'au cours du mois de février, vous avez fermé le magasin pendant votre temps de travail afin d'effectuer des achats.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos salutations les meilleures.»

La requérante critique l'imprécision des motifs indiqués par l'employeur dont elle conteste également la réalité et le caractère de gravité requis pour conclure que son licenciement constitue un acte abusif. Elle relève en outre que le licenciement est contraire à la loi pour avoir été notifié pendant qu'elle se trouvait en incapacité de travail pour cause de maladie dûment portée à la connaissance de l'employeur.

A demande encore la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée au motif que le contrat à durée déterminée aurait dû préciser la nature de la tâche précise et non durable qui lui a été confiée.

La société à responsabilité limitée B expose aux termes d'une note de plaidoiries quant aux faits ce qui suit:

«Suivant contrat de travail à durée déterminée du 30 décembre 2008 (pièce n° 1 de Maître Azizi), Madame A a été engagée pour la durée du 1er janvier 2009 au 30 juin 2009, par la société B Sàrl, comme vendeuse, dans la boutique «X» située à x.

Le 13 mars 2009, lors d'un entretien téléphonique avec Monsieur C, qui est associé à 50 % de la société B Sàrl, Madame A s'est violemment emportée verbalement à l'encontre de Monsieur C en lui reprochant l'état apparemment en désordre de la boutique et en refusant de ranger ladite boutique.

Madame A était dans un état de rage tel qu'elle ne pouvait être laissée dans la boutique au contact avec la clientèle.

L'employeur ayant par ailleurs appris par la vendeuse de la boutique «Y», située à x, que pendant son absence, fin février, début mars 2009, Madame A avait fermé la boutique 30 minutes avant la fermeture officielle pour aller faire ses courses (pièce n° 12 de Maître Azizi), l'employeur a décidé de licencier Madame A et de la renvoyer chez elle sur le champ vu son état.

Le jour-même, la lettre de licenciement a été envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception (pièce n° 3 de Maître Azizi), au moment même où Monsieur C était en ligne avec le compagnon de Madame A, Monsieur D (pièce n° 9 de Maître Azizi), qui à la fin de l'entretien avec Monsieur C a déclaré que Madame A était en congé de maladie, sur conseil de l'OGBL auprès duquel elle s'était rendue tout de suite après l'altercation avec Monsieur C.

L'OGBL a d'ailleurs adressé le jour-même un courrier à B Sàrl pour lui demander de réintégrer Madame A le lundi suivant, en faisant état de ce licenciement (pièce n° 5 de Maître Azizi). Madame A n'a toutefois pas voulu réintégrer son emploi, malgré une lettre en ce sens de B Sàrl du 30 mars 2009 (pièces nos 7 et 8 de Maître Azizi).

Le 24 mars 2009 l'OGBL (pièce n° 6 de Maître Azizi), au nom et pour le compte de Madame A, a protesté contre le licenciement intervenu le 13 mars 2009 et la requête en résiliation abusive a été introduite le 25 mai 2009.»

En droit, la société à responsabilité limitée B conteste que A était malade au moment du licenciement. A cet égard elle fait valoir que Monsieur C a licencié A le matin du 13 mars 2009, alors qu'elle était en parfaite santé. Ce licenciement résulterait notamment d'une lettre de l'OGBL du même jour qui en fait état, et il aurait été confirmé par lettre recommandée du même jour enregistrée au guichet de la poste à 18:07 heures. A se serait mise en congé de maladie suite à son licenciement sur conseil de l'OGBL afin d'essayer de rendre le licenciement abusif, ce qui constituerait un abus de droit.

La partie défenderesse est d'avis que la lettre de licenciement est suffisamment précise pour permettre à la salariée d'apprécier la nature et la portée exacte des motifs de licenciement, ainsi que leur légitimité. A cet égard le mandataire de la société à responsabilité limitée B relève encore que le mandataire de A a, lors de ses plaidoiries, pris position de façon circonstanciée par rapport aux faits reprochés à sa mandante dans la lettre de licenciement et que celle-ci ne s'est partant pas méprise sur le contenu des motifs du licenciement.

La société à responsabilité limitée B entend rapporter la preuve du caractère réel des motifs, principalement en se référant à des attestations testimoniales établies, et subsidiairement elle offre de prouver les faits tels que libellés dans la lettre de licenciement par l'audition de témoins.

A titre subsidiaire, quant à l'indemnisation du préjudice, la société à responsabilité limitée B est d'avis, qu'en présence d'un contrat à durée déterminée, la résiliation du contrat avant terme ne donne droit à la salariée qu'à des dommages et intérêts équivalents à deux mois de salaire, soit 2.790,39€. Plus subsidiairement, pour le cas où le contrat de travail serait qualifié de contrat à durée indéterminée, l'indemnisation de A devrait être limitée au montant de l'indemnité compensatoire de préavis alors que A a retrouvé du travail

temporaire dès le mois d'avril 2009. Vu sa faible ancienneté de quatre mois A n'aurait pas justifié avoir subi un préjudice matériel.

La partie défenderesse conclut encore, vu l'intervention du syndicat OGBL, au rejet de la demande adverse en paiement d'une indemnité de procédure. Elle requiert également le paiement d'une indemnité de procédure de 750€.

La qualification du contrat de travail

Le législateur a clairement entendu restreindre le recours au contrat à durée déterminée à l'exécution d'une tâche précise et non durable, c'est-à-dire à des situations exceptionnelles. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente (Art. L. 122-1 (1) du Code du travail). Celui qui veut conclure un contrat à durée déterminée doit justifier le recours à un tel contrat dans l'écrit du contrat même en y donnant la définition précise de son objet.

En l'espèce, les contrats à durée déterminée auraient dû préciser que la tâche de vendeuse confiée à la salariée était une tâche occasionnelle et ponctuelle ne rentrant pas dans l'activité courante de l'entreprise conformément à l'article L. 122-2 (1) du Code du travail.

Force est cependant de constater que ni le contrat du 17 novembre 2008 ni celui du 30 décembre 2008 ne comportent la définition de l'objet du contrat, définition pourtant exigée par l'article L. 122-2 (1). En l'absence d'une telle définition, les écrits des 17 novembre 2008 et 30 décembre 2008 ne spécifient pas que le contrat de travail soit valablement conclu pour une durée déterminée conformément aux articles L. 122-1 (1) et L. 122-2 (1).

Conformément aux articles L. 122-2 (2) et L. 122-9 du Code du travail il y a lieu à requalification de la relation de travail entre parties en contrat à durée indéterminée.

La régularité du licenciement au regard des dispositions de l'article L. 121-6 du Code du travail

Il se dégage du courrier adressé le 13 mars 2009 par l'OGBL à la société à responsabilité limitée B que A a fait l'objet le 13 mars 2009 vers 10:00 heures du matin d'une mise à pied conservatoire telle que prévue à l'article L. 124-10 (4) et (5) du Code du travail qui dispose que:

«L.124-10 (4) L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, traitements, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement conformément au paragraphe (3) qui précède.

L.124-10 (5) Sous réserve des dispositions de l'article L.124-2, le licenciement pour motif grave doit être notifié au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard huit jours après cette mise à pied.»

Eu égard aux dispositions qui précèdent, on ne saurait, sans jouer sur les mots et risquer de méconnaître les véritables intentions de l'employeur, qualifier un renvoi oral avec effet immédiat de licenciement plutôt que de mise à pied, si ce renvoi est suivi d'une lettre de licenciement (App. 8e, 08.03.2001, rôle 24248).

Le tribunal estime que le fait que l'article L.124-10 (5) du Code du travail prévoit un délai de huit jours à partir de la mise à pied, délai endéans duquel le licenciement doit intervenir, autorise l'employeur, averti de l'incapacité de travailler pour cause de maladie du salarié, de licencier celui-ci pendant ce délai de 8 jours. En effet l'article L.124-10 (5) ne prévoit pas une telle exception à l'interdiction de résilier le contrat en cas d'incapacité de travail du salarié, la seule exception visée étant celle de l'entretien préalable obligatoire (L.124-2), (en sens opposé App., 09.06.1994, rôle 15056 et App. 8e, 22.06.1995, rôle 16 562).

Décider le contraire reviendrait en effet à priver la procédure de mise à pied conservatoire d'effets en permettant au salarié de mauvaise foi de mettre en échec la procédure de licenciement engagée pour faute grave par une simple information orale prévue à l'article 121-6 du Code du travail après l'annonce de la mauvaise nouvelle de son employeur et avant la notification consécutive obligatoire de la lettre de licenciement.

L'information orale de l'incapacité de travail de A étant postérieure à la procédure de licenciement pour faute grave engagée par la mise à pied conservatoire de la salariée, celle-ci ne bénéficiait donc pas de la protection contre le licenciement au moment de l'envoi de la lettre recommandée du 13 mars 2010.

Le licenciement de A n'est donc pas contraire à l'article L.121-6 du Code du travail.

La précision des motifs

Aux termes de l'article 124-10 (3) du code du travail:

«La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.»

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère réel et sérieux et rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au tribunal de vérifier si les motifs débattus devant lui s'identifient à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement (Cour d'Appel, 14 mars 1996, N° rôle 17632).

Force est de constater que la motivation figurant dans la lettre du 13 mars 2009 est trop vague en ce sens qu'elle ne permet pas de connaître la date des faits, ni la teneur des propos qualifiés d'insolents par l'employeur. A défaut de ces précisions, il est impossible pour le salarié de rapporter le cas échéant la contre-preuve, et le tribunal n'est pas en mesure de vérifier tant la réalité que la gravité du comportement reproché au salarié, et de procéder à une appréciation de la faute eu égard aux exigences de l'article L.124-10 (2) du Code du travail.

En effet, il appartient au juge de qualifier la faute du salarié et d'examiner sur base de son comportement et des antécédents invoquées par l'employeur, si le salarié s'est livré à actes inexcusables rendant immédiatement impossible la continuation des relations de travail.

L'imprécision des motifs équivaut à une absence des motifs, le licenciement de A doit être déclaré abusif conformément aux exigences de l'article L.124-10 (3) du code du travail.

## L'indemnisation

La relation de travail entre parties ayant été requalifiée en contrat à durée indéterminée, A peut prétendre par application des dispositions des articles L.124-6 et L.124-3 (2) du code de travail au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit  $2 \times 173 \times 9,72 = 3.363,12\text{€}$ .

Eu égard à la situation sur le marché de l'emploi et en tenant compte des efforts soutenus de A pour limiter son préjudice en acceptant de travailler comme salariée intérimaire, le tribunal estime que la requérante aurait dû retrouver un emploi équivalent dans un délai de six mois à partir du licenciement.

Il résulte d'un décompte librement discuté par les parties à l'audience que le préjudice matériel subi par A du chef de pertes de salaires pendant cette période de référence se chiffre à 1.584,06€.

Compte tenu du paiement de l'indemnité de préavis, laquelle doit être prise en considération pour la détermination in concreto du préjudice matériel, A n'a pas justifié avoir subi un préjudice matériel pendant la période de référence.

Le tribunal admet toutefois que le licenciement irrégulier et abusif a causé des soucis et tracasseries à la requérante qui s'est retrouvée sans emploi et confrontée à des difficultés financières. Il fixe le préjudice moral subi de ce chef par la demanderesse en tenant de son ancienneté de service à 500€.

## L'indemnité de procédure

Le mandataire de la demanderesse affirmant que sa partie a dû exposer des frais d'avocat non pris en charge l'OGBL, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 800 euros le montant à allouer à la partie requérante de ce chef.

## PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail statuant contradictoirement et en premier ressort,  
dit que les parties étaient liées par un contrat à durée indéterminée;  
déclare le licenciement de A abusif;  
déclare la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 3.363,12€;  
déclare la demande de A en paiement d'indemnité pour dommage matériel non fondée;  
déclare la demande de A en paiement d'une indemnité pour dommage moral fondée à concurrence du montant de 500€;  
condamne la société à responsabilité limitée B à payer à A du chef des causes susénoncées la somme de 3.863,12€ (trois mille huit cent soixante-trois virgule douze euros) avec les intérêts légaux à partir du 25 mai 2009 jusqu'à solde;  
déclare la demande de A basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile fondée pour la somme de 800 euros;

partant condamne la société à responsabilité limitée B à payer à A de ce chef la somme de 800 (huit cents) euros;  
condamne la société à responsabilité limitée B aux frais et dépens de l'instance;

Ainsi fait, jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de:  
Georges MUHLEN, président,  
Marc F. DECER, assesseur employeur,  
Alain FICKINGER, assesseur salarié,  
Joëlle GRETHEN, greffier,